

**FRONTERAS
DEL
TRABAJO
ASALARIADO**

INVESTIGACIÓN Y DEBATE

ALBERTO
RIESCO-SANZ
(ED.)

La relación de empleo “tradicional” (asalariada, mediada por un contrato de trabajo de larga duración, con un único empleador claramente identificado y bajo la tutela del derecho del trabajo y la acción colectiva de diferentes actores) se encuentra hoy inmersa en una profunda transformación. Una mutación que afecta a los modos de movilizar los saberes y competencias de los trabajadores, a las tecnologías implicadas, a la estructura organizativa de las empresas, a los estatutos profesionales de empleo y a los mecanismos e instituciones de protección del trabajo. Asistimos así a una proliferación de formas “atípicas” de empleo (“falsos autónomos”, becarios, *riders*, interinos, subcontratados, temporales, contratos de “cero horas”, *crowdworkers*...) que se combinan de forma diversa con el trabajo asalariado “convencional”, dentro de tejidos productivos que desbordan y desdibujan a la empresa tradicional (empresa-red, relaciones ciencia-industria, *capitalismo de plataforma*...). Un escenario, más flexible y precario, en el que se reformulan las fronteras tradicionales del trabajo asalariado y las identidades de sus protagonistas, abriendo con ello no pocos interrogantes aún por despejar.

Este volumen, coordinado por el sociólogo Alberto Riesco-Sanz, y en el que participan una docena de investigadores e investigadoras de España, Francia, Bélgica y Brasil, presenta un análisis exhaustivo y crítico de las recientes transformaciones registradas en el ámbito del trabajo, proporcionando con ello claves para comprender algunas derivas de las sociedades capitalistas contemporáneas.

FRONTERAS DEL TRABAJO ASALARIADO

FRONTERAS DEL TRABAJO ASALARIADO

ALBERTO
RIESCO-SANZ
(ED.)



ESTA OBRA HA RECIBIDO EL APOYO DEL PROYECTO FRONTREMP (CSO2017-82292-R). PROGRAMA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN ORIENTADA A LOS RETOS DE LA SOCIEDAD DEL PLAN ESTATAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA Y DE INNOVACIÓN 2013-2016. CONVOCATORIA 2017.



© DE LOS TEXTOS, SUS AUTORES, 2020

© LOS LIBROS DE LA CATARATA, 2020
FUENCARRAL, 70
28004 MADRID
TEL. 91 532 20 77
WWW.CATARATA.ORG

FRONTERAS DEL TRABAJO ASALARIADO

ISBN: 978-84-1352-070-4
DEPÓSITO LEGAL:
IBIC: JHBL

ESTE LIBRO HA SIDO EDITADO PARA SER DISTRIBUIDO. LA INTENCIÓN DE LOS EDITORES ES QUE SEA UTILIZADO LO MÁS AMPLIAMENTE POSIBLE, QUE SEAN ADQUIRIDOS ORIGINALES PARA PERMITIR LA EDICIÓN DE OTROS NUEVOS Y QUE, DE REPRODUCIR PARTES, SE HAGA CONSTAR EL TÍTULO Y LA AUTORÍA.

Alberto Riesco-Sanz (ed.)

Fronteras del trabajo asalariado



CAPÍTULO 2

EMPRESAS EVANESCENTES, FALSOS AUTÓNOMOS Y COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN LA INDUSTRIA CÁRNICA^{1,2}

Alberto Riesco

Universidad Complutense de Madrid-Instituto TRANSOC (España)

1. SUBCONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA CÁRNICA ESPAÑOLA Y AUGE DE LAS FALSAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La industria cárnica de la Unión Europea (UE) está integrada por casi un millón de trabajadores y más de 33.600 empresas, representando su producción el 1,5% del Producto Interior Bruto de la UE. España, con unos 100.000 trabajadores y casi 3.700 empresas activas, es el segundo mayor productor de carne de la UE por número de toneladas producidas (el 14,6% del total) y el tercero por valor alcanzado de dicha producción (el 11,3% del total)³. El sector cárnico español es, además, una industria en expansión que ha conocido un crecimiento significativo durante la última década: entre 2008 y 2017, en plena crisis económica, el valor de la producción del sector se incrementó en un 33,4%, se crearon casi 10.000 empleos y se incrementó en un 13% el número de horas trabajadas (Tabla 2, Anexo 2). Al igual que ocurre en otras muchas industrias, el peso de la subcontratación en la industria cárnica española ha crecido de forma significativa a lo largo de las últimas décadas: un 33% entre 2008 y 2015 si lo medimos por el volumen de gasto que representa para las empresas. Lo más significativo del modelo de subcontratación de la industria cárnica española radica en la creciente externalización de trabajos que forman parte de la actividad principal del sector. Nos referimos, fundamentalmente, a las actividades de sacrificio y despiece, consideradas de menor valor añadido, poco automatizadas, sujetas a fuertes variaciones en su demanda y que se realizan bajo duras condiciones de trabajo. La externalización de dichas actividades ha crecido de forma significativa en la industria cárnica en los últimos años: un 68% entre 2008 y 2015, muy por encima del crecimiento de los gastos en subcontratación de actividades auxiliares (19%) y en personal propio (1,3%) (Tabla 3, Anexo 2).

Todos los actores sociales entrevistados (sindicales, patronales e inspección de trabajo), coinciden en señalar que la subcontratación de actividades principales no adopta formas excesivamente complejas en la industria cárnica española. En términos generales, se suele tratar de una empresa cárnica principal que, por medio de contratos de prestación de servicios de carácter mercantil, externaliza actividades a un número variable de empresas que actúan como contratas de la empresa principal. La mayoría de estos procesos de externalización no implican cadenas de subcontratación de varios niveles, la participación de empresas ubicadas fuera de España o el desplazamiento temporal de trabajadores desde otros países comunitarios. Al contrario: la inmensa mayoría de las empresas que participan son de capital español y operan desde dicho territorio. Esto es también extensible a los trabajadores movilizados, si bien aquí habría que señalar que abunda la mano de obra extranjera de origen inmigrante. Las empresas que participan como contratas en la industria cárnica tienen distintos formatos y estatutos jurídicos (empresas multiservicio, empresas de trabajo temporal, trabajadores

autónomos individuales, etc.), sin embargo, por su extensión e impacto, destacan especialmente las denominadas cooperativas de trabajo asociado (Tablas 4 y 5, Anexo 2).

La aparición de las primeras cooperativas de trabajo asociado en el sector cárnico español data de la década de 1980, extendiéndose su uso a lo largo de la década de 1990. Los diferentes actores entrevistados coinciden en señalar que las primeras cooperativas surgieron del agrupamiento de trabajadores especializados (matarifes, especialistas en despieces de jamón) que realizaban actividades por cuenta propia en el sector y que, por medio de este modelo organizativo, trataban de mejorar su capacidad de negociación con las empresas que utilizaban sus servicios. Estas formas de trabajo asociado constataron pronto, sin embargo, su limitada capacidad de actuación frente a las empresas cárnicas, viendo cómo se distorsionaban, desde fecha temprana, los principios y valores constitutivos del movimiento cooperativista: participación democrática de los trabajadores en su gestión, mejora de las condiciones de trabajo, etc. Reguladas en su funcionamiento por una legislación específica que las excluye de los mecanismos de protección básicos del trabajo asalariado (tutela del derecho del trabajo, negociación colectiva, representación sindical...), las cooperativas de trabajo asociado fueron rápidamente adoptadas –cuando no directamente impulsadas– por las propias empresas del sector cárnico, que vieron en ellas una vía de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo sin incrementar significativamente los costes laborales.

[La industria cárnica] es un juego muy complejo donde las empresas necesitan unos modelos de alta flexibilidad [...]. Alguien diseñó un modelo basado en la subcontratación de determinadas líneas que se basaba en cooperativas de trabajo asociado que estaban integradas por trabajadores autónomos. Esto, la verdad, es que fue la gran solución del sector porque le permitía una flexibilidad extraordinaria (Representante de la patronal, FECIC).

Las cooperativas son un invento fabricado por las propias empresas cárnicas. [...] Le decían a la gente que estaba trabajando como asalariados: “vamos a externalizar toda la actividad de matanza o de despiece y si quieres el puesto de trabajo te tienes que pasar a la cooperativa” (Representante sindical, CC OO).

Para los representantes empresariales entrevistados, la subcontratación mediante cooperativas de trabajo asociado constituía un modelo legítimo de organización de la industria. Un modelo cuya legalidad habría quedado acreditada en diferentes sentencias favorables por parte de los tribunales y en el que todas las partes saldrían beneficiadas. Las empresas, por un lado, porque se dotaban de una mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo sin los costes y restricciones que hubiera tenido su negociación en el convenio colectivo. Los trabajadores de las cooperativas, por otro lado, porque, a cambio de esa flexibilidad y al menos hasta el estallido de la crisis económica de 2007, habrían obtenido mayores remuneraciones que las pactadas en el convenio colectivo. Las organizaciones sindicales, por su parte, vieron desde el primer momento en este modelo de subcontratación una vía de vulneración de derechos básicos de los trabajadores, de precarización del empleo y de elusión de responsabilidades por parte del empleador, argumentos que, años más tarde, avalaría también la Inspección de Trabajo a raíz de una extensa actuación en el sector sobre la que luego volveremos.

A las empresas les iba muy bien, a los trabajadores les iba bien, el modelo estaba bien. A quienes no les iba tan bien era a los sindicatos porque se les escapaba de su modelo: al ser trabajadores autónomos no podían hacer acción sindical, no tenían afiliados dentro, no

podían hacer elecciones sindicales, etc. Entonces había una parte del colectivo de trabajadores de la industria cárnica que quedaba un poco al margen del control sindical (Representante de la patronal, FECIC).

Cuando se les pregunta a las empresas principales porqué subcontratan te van a decir que por flexibilidad, pero lo que ellos entienden por flexibilidad es que hay unas normas establecidas por la legislación, por el convenio colectivo, que no quieren cumplir. Es así de claro (Representante sindical, UGT)

A pesar del rechazo y de la progresiva movilización sindical, el recurso a las cooperativas de trabajo asociado en el sector cárnico español fue creciendo y desarrollándose, con un punto de inflexión importante a partir del año 2001. Ese año, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sentencia de 17 de diciembre de 2001, recurso 244/2001), rechazó que el uso de las cooperativas de trabajo asociado por parte de las empresas cárnicas constituyera, como planteaban los sindicatos, un caso de *cesión ilegal* de trabajadores (una infracción grave del ordenamiento laboral español)⁴. Esta sentencia –y otras posteriores que se apoyaron en ella– otorgó cierta seguridad jurídica al modelo y muchas empresas que estaban externalizando por medio de otras figuras optaron por las cooperativas de trabajo asociado. Desde ese momento, el recurso a las cooperativas en el sector cárnico no hizo sino crecer, intensificándose su uso a partir del estallido de la crisis económica de 2007 (en unas condiciones de mucha mayor precariedad para los socios cooperativistas). Con el estallido de la crisis, el sector cárnico, menos afectado en su actividad que otros, atrajo a abundante mano de obra procedente de otros sectores. Muchas empresas cárnicas aprovecharon dicha afluencia y el deterioro general que estaba viviendo el mercado laboral para presionar sobre las condiciones de trabajo del sector y mejorar así su competitividad (y resultados económicos).

En la actualidad, la industria cárnica española cuenta con unas 300 cooperativas de trabajo asociado y su peso relativo dentro del tejido empresarial del sector se ha mantenido bastante estable a lo largo de la última década (en torno al 8% de todo el sector, aunque su incidencia en los segmentos de matanza y despiece sería muy superior) (Instituto Nacional de Estadística, Directorio Central de Empresas, 2019). El sector cárnico español cuenta, además, con cooperativas de trabajo asociado que son capaces de movilizar a un elevado número de trabajadores y que han crecido en tamaño en los últimos años. Servicarne, por ejemplo, hasta hace poco la mayor cooperativa del sector, ha tenido desde su constitución más de 31.000 socios trabajadores, contando en 2018 con alrededor de 5.300 socios activos (frente a los 3.850 que tenía en 2013). Del mismo modo, Trabajadores Asociados de la Industria Cárnica, la segunda mayor cooperativa del sector, ha tenido desde sus inicios casi 21.000 socios, contando en 2017 con 2.800 socios activos (frente a los 1.400 de 2008) (ITSS Barcelona, 2018: 17; ITSS, 2018c: 56; Administración de Justicia, 2019: 11; CC OO, 2019a). El impacto de las cooperativas de trabajo asociado en el sector cárnico sería pues mayor del que cabría esperar en base al número de cooperativas existentes. Los representantes sindicales entrevistados, por ejemplo, estiman que los trabajadores movilizados mediante cooperativas de trabajo asociado representan en torno al 20% del total de ocupados de la industria cárnica, es decir, unos 20.000 trabajadores desigualmente repartidos dentro del sector: poco presentes en algunos segmentos (como aquellos orientados a la exportación de productos cárnicos elaborados) y claramente mayoritarios en otros (como las empresas dedicadas a matanza y despiece) (Tablas 4 y 5, Anexo 2). Las cifras de regularizaciones de

falsos autónomos (12.000 en 2018 y unas 8.000 en 2019) efectuadas por la Inspección de Trabajo en las cooperativas de trabajo asociado del sector cárnico parecerían confirmar esta estimación de los actores sindicales (CC OO, 2019a y 20019b). El propio hecho de que el convenio colectivo del sector haga referencia desde hace años a la necesidad de limitar el uso de las cooperativas de trabajo asociado da cuenta de hasta qué punto se encuentran estas presentes en la industria cárnica (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018: 17.819; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019: 37.344).

2. FUNCIONAMIENTO DEL MODELO DE SUBCONTRATACIÓN POR MEDIO DE FALSAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: EL CASO DE SERVICARNE COMO PUNTA DEL ICEBERG.

Al margen de estas cuestiones sobre su extensión, resulta importante abordar en qué consiste exactamente el funcionamiento de estas cooperativas de trabajo asociado y cuál es su relación con las empresas cliente. Podemos, para ello, analizar el caso de la cooperativa Servicarne que, con más de 40 años de historia, es una de las cooperativas más antiguas del sector y hasta hace poco la cooperativa de mayor tamaño, con presencia en las principales empresas cárnicas españolas. Su relevancia en la industria cárnica ha atraído la actuación de sindicatos, Inspección de Trabajo y Tribunales de Justicia, generando en torno suyo un importante volumen de información muy útil para comprender el papel desempeñado por las cooperativas de trabajo asociado en la industria cárnica. Según la Inspección de Trabajo, en el caso de Servicarne, las empresas cárnicas, por medio de un contrato mercantil, subcontratan toda o una parte de su actividad principal a la cooperativa, actuando ésta como contrata, en teoría independiente, de las empresas cliente.

Los responsables de las empresas cárnicas, en función de los pedidos de sus clientes (que operan, cada vez más, sobre una base de aprovisionamiento de productos frescos cuasi diaria y *justo a tiempo*), informan a los responsables de la cooperativa del volumen de producción que será necesario alcanzar. Dicho volumen es fijado diariamente por la propia empresa cliente, según sus necesidades y sin ningún compromiso por su parte respecto a las cantidades de producción subcontratadas con la cooperativa. Las variaciones en el volumen de producción previsto por la empresa cliente determinarán las variaciones en el volumen de socios cooperativistas finalmente movilizados (ITSS Barcelona, 2018: 18). La empresa cárnica paga a la cooperativa en base a la producción de carne obtenida por los socios cooperativistas (medida casi siempre en piezas o en kilos) y según las tarifas fijadas de antemano con el equipo directivo de la cooperativa (Ibídem: 35-37). Los socios cooperativistas, encuadrados bajo un régimen de trabajadores autónomos, son retribuidos únicamente cuando son movilizados. Su inactividad –voluntaria o forzosa– no supone pues coste económico para la cooperativa ni, por supuesto, para la empresa cárnica.

Este mecanismo de movilización y uso de la fuerza de trabajo conforma un dispositivo de *trabajo a la carta* gracias al cual las empresas del sector pueden disponer, a su voluntad y con total flexibilidad, de un volumen importante de trabajadores: “*En una falsa cooperativa los trabajadores entran y salen con una facilidad pasmosa. No hay más que decirles: ‘mañana no vengas’ porque no hay ningún derecho de los trabajadores*” (Representante de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona). Trabajadores

autónomos cuya actividad, según la Inspección de Trabajo, moviliza, determina y controla diariamente la empresa cárnica en sus instalaciones sin necesidad de reconocerles, formalmente, como parte de su estructura organizativa de empresa. Las empresas cárnicas principales son, de hecho, quienes ejercen en todo momento, el control y organización de la actividad productiva de las cooperativas de trabajo asociado: desde la selección de quienes se integrarán o permanecerán en ellas como socios (Ibídem: 18), hasta la organización de la producción, la calidad y los ritmos de trabajo de los cooperativistas (Ibídem: 34 y 38).

Según se desprende de la actuación de la Inspección de Trabajo, el funcionamiento y organización internos de la cooperativa distan, por otro lado, de ser participativos, horizontales y democráticos, como exigen los principios del movimiento cooperativista internacional⁵. Los socios no son informados, ni consultados respecto a los acuerdos que se establecen con los clientes, ni tampoco respecto a otras decisiones relevantes. Sólo un 2% de los socios asiste a las asambleas anuales y la inmensa mayoría de ellos desconoce sus derechos en tanto que socios *propietarios* de la cooperativa (Ibídem: 73-74). Las altas de los socios no son realmente voluntarias, sino consecuencia de que las cooperativas representan, a menudo, la única vía de encontrar un empleo en esta industria. Las bajas tampoco suelen responder a una decisión personal del socio afectado, sino que dependen de las fluctuaciones en la demanda de mano de obra de las empresas cárnicas (Ibídem: 18-19). Los trabajadores de la cooperativa carecen de autonomía respecto a unas condiciones y puestos de trabajo que son definidos unilateralmente y de forma externa a su voluntad. Además, a los socios se les aplica un estricto régimen disciplinario que genera un número muy elevado de sanciones (que afecta aproximadamente al 10% de la plantilla cada año, frente al 0,15% registrado de media en el sector) (Ibídem: 20-28 y 52).

Pero si Servicarne no funciona internamente como una cooperativa, tampoco se puede decir que lo haga como una organización empresarial independiente y diferenciada de la empresa cliente. Así, por ejemplo, la cooperativa carece de centros de trabajo propios, de maquinaria o equipos para la realización de los trabajos encomendados (Ibídem: 30). La cooperativa tampoco cuenta con personal dedicado a tareas de organización de la producción, planificación de las compras o actividades de tipo comercial. Las únicas labores organizativas que desempeña la cooperativa se centran en labores administrativas de gestión de personal (cobro de cuotas de socios, pago de nóminas, altas y bajas, aplicación del régimen disciplinario...) (Ibídem: 32-33). Servicarne no asume tampoco riesgo empresarial alguno, sino que factura mensualmente a las empresas cárnicas (y remunera a los socios) sólo en función del trabajo efectuado y según un baremo de precios previamente establecido (y diferente) con cada empresa cárnica cliente (Ibídem: 35-36).

El ejemplo de Servicarne –extensible, en opinión de los representantes sindicales, a la mayor parte de las cooperativas del sector– pone así en evidencia el uso por parte de las empresas cárnicas de una organización (con apariencia de cooperativa) destinada, únicamente, a la gestión y externalización de la mano de obra utilizada por las empresas cliente. A esto se resume, según las conclusiones de la Inspección de Trabajo, la aportación de la cooperativa al proceso productivo: a poner a disposición de las empresas cárnicas el número de trabajadores que éstas requieren en cada momento, gestionando sus nóminas, altas y bajas en el régimen de autónomos de la Seguridad Social. Es decir, a desarrollar, en definitiva, las funciones que realizarían los departamentos de personal de

cualquier empresa y sin desempeñar ninguna otra función productiva como organización (Ibídem: 29-30 y 76). Esta situación habría llevado a la Inspección de Trabajo a concluir que, pese a su apariencia formal, Servicarne no funciona como una auténtica cooperativa, ni desarrolla una actividad empresarial independiente respecto a las empresas cárnicas, sino que actúa en *fraude de ley* (Ibídem: 72-73). “[Servicarne] no presta un servicio para la empresa cliente, sino en la empresa cliente y formando parte de ella” (Ibídem: 78). A juicio de la Inspección de Trabajo, Servicarne constituiría un caso de intermediación ilegal, una *interposición fraudulenta* entre las empresas cliente y los socios trabajadores con el objetivo de eludir la aplicación de la normativa laboral y evitar así a las empresas cárnicas los costes y responsabilidades que dicha normativa conlleva (Ibídem: 79 y 84). Además, al constatar la presencia de notas de *ajenidad* y *dependencia* en la relación que vincula a los socios de la cooperativa con las empresas cliente, la Inspección de Trabajo consideró que los socios cooperativistas eran, en realidad, *falsos autónomos* (Ibídem: 85).

La actuación de la Inspección de Trabajo en el caso de Servicarne habría así desembocado en el reconocimiento a los cooperativistas de su condición de trabajadores asalariados de las empresas cárnicas, procediendo a su alta de oficio en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores de dichas empresas. Habría supuesto también la notificación a las empresas cliente por parte de la Inspección de Trabajo de actas de liquidación por cotizaciones impagadas a la Seguridad Social por un valor de unos 200 millones de euros (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018: 93). Finalmente, la actuación de la Inspección de Trabajo sobre la totalidad de la cooperativa la habría llevado a solicitar la suspensión (*descalificación*) de Servicarne como cooperativa de trabajo asociado (ITSS Barcelona, 2018: 90-91). Esta descalificación fue aprobada administrativamente por parte de la Dirección General de Trabajo Autónomo del Ministerio de Trabajo en abril de 2019 (Resolución expediente de descalificación, ref. MPL/MPL, de 30 de abril de 2019), pero ha sido recurrida judicialmente por los responsables de la cooperativa, por lo que Servicarne sigue a día de hoy operando mientras que no haya sentencia firme sobre el caso.

El caso Servicarne es, sin duda, relevante por el tamaño de la cooperativa, su impacto en el sector, su presencia en las principales empresas cárnicas españolas y la actuación de la Inspección de Trabajo. Su funcionamiento y características están lejos, sin embargo, de ser excepcionales según nuestros interlocutores sindicales. Muchas de sus características hemos podido constatar que se encuentran presentes, en mayor o menor medida, en otras muchas cooperativas (y empresas cárnicas) del sector: Trabajadores Asociados de la Industria Cárnica (Consorcio ITSS Cataluña, 2018b; Administración de Justicia, 2019), Serveis d’Escorxador Clavial (Consorcio ITSS Cataluña, 2018b), Agrupación de Desarrollo Agropecuario (Consorcio ITSS Cataluña, 2018a), Workman (ITSS Valencia, 2018), Auga Sociedad Cooperativa (ITSS Zaragoza, 2019a), Copergo Sociedad Cooperativa (ITSS Zaragoza, 2019b), etc. Nos encontramos pues, en realidad, ante un esquema que parece repetirse y estar ampliamente extendido en la industria cárnica española. Una industria en la que parte de sus integrantes parece haber hecho reposar su estrategia competitiva en la movilización de un amplio número de trabajadores al margen de las garantías del estatuto del trabajo asalariado, lo que se reflejará en las condiciones de trabajo y de empleo del sector.

3. EL IMPACTO DE LAS FALSAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA CÁRNICA

La mayor parte de los trabajadores de la industria cárnica en España se encuentran –en mayor o menor medida– cubiertos por la normativa laboral y los mecanismos de protección del estatuto del trabajo asalariado: contrato de trabajo, negociación colectiva y libertad sindical, representación de los trabajadores, tutela del derecho del trabajo, protección frente a las principales contingencias a las que se enfrenta el trabajo asalariado, etc. A este marco normativo general se añaden, además, dos convenios colectivos de carácter sectorial y alcance nacional: el *Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos* y, sobre todo, el *Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas*, que constituye el convenio de referencia del sector por el número de empresas y trabajadores a los que engloba (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019).

Este marco normativo no es, sin embargo, de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, cuyas condiciones de trabajo quedan determinadas, fundamentalmente, por la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, por la legislación autonómica de cooperativas cuando la actividad de la organización se circunscribe a una Comunidad Autónoma, así como por los Estatutos de las propias cooperativas y las decisiones de su Consejo Rector. El resultado de todo ello es que, salvo algunas excepciones, el funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado queda al margen de la legislación laboral y de los mecanismos de protección en ella reconocidos. La *economía social* se supone que conforma un ámbito de trabajo colaborativo que ofrece otras garantías a los socios de las cooperativas: empezando por el hecho de que son al mismo tiempo trabajadores y responsables de la organización que los emplea y moviliza, co-propietarios en último término de sus puestos de trabajo. La realidad del fenómeno cooperativista en la industria cárnica, tal y como hemos visto, difiere radicalmente, sin embargo, de este hipotético escenario de garantías paralelas. A esto se añade que la legislación española permite a las cooperativas de trabajo asociado elegir en qué régimen de la Seguridad Social inscribir a sus socios trabajadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996). Las cooperativas de la industria cárnica han optado, mayoritariamente, por encuadrar a sus trabajadores dentro del Régimen Especial del Trabajo Autónomo, vinculándoles así a un estatuto de trabajador autónomo que, en España, al igual que en otras partes de Europa, es mucho menos garantista que el estatuto del trabajo asalariado. El resultado de todo ello es que los socios de esas cooperativas registran, de forma sistemática, peores condiciones de trabajo y menores niveles de protección que el resto de los trabajadores del sector cárnico beneficiándose de ello las empresas que los utilizan (Tabla 6, Anexo 2): “*Si estableces la comparación entre el coste de un trabajador sujeto al convenio colectivo nacional y el coste de un trabajador de la cooperativa, a igualdad de condiciones, éste puede ser entre un 30% y 40% más bajo. [...] En el ámbito de las falsas cooperativas, como no rige el derecho laboral, no hay manera de garantizar ni siquiera unos mínimos para los trabajadores*” (Representante de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona).

Los socios cooperativistas mantienen, por ejemplo, un vínculo con el empleo mucho más precario que el resto de los trabajadores del sector. El periodo de prueba (seis meses) durante el cual los trabajadores de las cooperativas pueden ser despedidos sin ninguna motivación o causalidad (y sin derecho a ninguna indemnización) es muy superior al previsto en los convenios colectivos del sector (dos meses para la mayoría de las categorías) (Tabla 5, Anexo 2). Si a esto le sumamos la movilidad geográfica impuesta

a los socios o la discrecionalidad señalada con la que se aplica el régimen sancionador, comprenderemos la elevada movilidad y rotación de la fuerza de trabajo registradas en las cooperativas (ITSS Barcelona, 2018: 43 y 52). Entre 2012 y 2016, por ejemplo, Servicarne renovó en torno a un tercio de su plantilla cada año, constatándose el uso de este tipo de mecanismos por parte de las empresas cárnicas para cubrir, con total flexibilidad y sin apenas costes, sus necesidades de mano de obra de corta duración (Ibídem: 17 y 41). La duración de la jornada laboral, por otro lado, no está fijada de antemano en los reglamentos de la cooperativa, ajustándose de forma flexible a las necesidades y horarios de las empresas clientes (Ibídem: 44; Consorcio ITSS Cataluña, 2018a: 5-6; 2018b: 3; 2018c: 3; ITSS Valencia, 2018: 11 y 14). Es frecuente que los trabajadores de las cooperativas tengan ritmos más intensos de trabajo y peores turnos (noches, fines de semana), sin las compensaciones salariales previstas en el convenio colectivo. La duración de la jornada laboral varía con frecuencia y, a menudo, su duración se prolonga hasta la finalización del trabajo previsto por la empresa cliente, lo cual conlleva jornadas de más de 8 horas diarias (que no son remuneradas como *horas extraordinarias*) y un número total de horas trabajadas muy superior (en torno al 25%) al máximo anual establecido en el convenio colectivo (1.770 horas) (ITSS Barcelona, 2018: 45; ITSS, 2018a: 172; 2018b: 125; ITSS Valencia, 2018: 5-6). Los trabajadores de la cooperativa carecen, por otro lado, de vacaciones remuneradas y los descansos durante la jornada laboral no son tampoco retribuidos (ITSS Barcelona 2018: 45).

La remuneración de los cooperativistas no contempla ningún reparto anual de excedentes y es significativamente inferior a la de los trabajadores asalariados (Tabla 6, Anexo 2, véase también: ITSS Valencia, 2018: 12-13; Consorcio ITSS Cataluña, 2018a: 7; 2018b: 4-5; 2018c: 4-5; Administración de Justicia, 2019: 22-23). En el caso de Servicarne, por ejemplo, aún dando por buenas las cifras aportadas por los Consejos Rectores de las cooperativas, podemos constatar cómo los ingresos brutos de los trabajadores de las cooperativas son inferiores (un 7%) a los ingresos mínimos fijados por convenio para los trabajadores de las empresas cárnicas y eso a pesar de que el número de horas trabajadas en las cooperativas es muy superior. Las diferencias de ingresos se incrementan, además, hasta el 23% cuando contemplamos los salarios netos percibidos, es decir, cuando descontamos de los ingresos brutos toda una serie de gastos que deben abonar los cooperativistas (cuotas, pago por la ropa y equipamientos de seguridad básicos, cotizaciones a la Seguridad Social como trabajadores autónomos, etc.). A esto habría que añadir que las bases de cotización a la Seguridad Social de los cooperativistas son aproximadamente la mitad de las de los asalariados de las empresas cárnicas, lo que tendrá una importante repercusión en materia de protección social. Las pensiones medias de los cooperativistas, por ejemplo, son un 41% inferiores a las de los asalariados de las empresas cárnicas y las prestaciones por desempleo (por las que cotizan únicamente el 5% de los autónomos de las cooperativas) un 49% inferiores y con una duración máxima de un año frente a los dos años de los asalariados (Tabla 6, Anexo 2).

Finalmente, en lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, también aquí los trabajadores de las cooperativas están más desprotegidos que los trabajadores asalariados de las empresas cárnicas. La cooperativa Servicarne, por ejemplo, registró en 2016 una siniestralidad laboral de 117,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores, cuando las cifras del sector para ese mismo año eran de 63,0 accidentes por cada 1.000 trabajadores (ITSS Barcelona, 2018: 61). La actuación de la Inspección de Trabajo sobre la cooperativa demostró, además, que sólo una pequeña parte de los accidentes

producidos (el 11% en 2016) se declaraban como accidentes de trabajo, estimando así que la cifra real de accidentes de esta cooperativa debía ser tres o cinco veces superior a la cifra declarada (Ibídem: 60-61). A pesar de ello sólo el 4% de los cooperativistas estaban cubiertos frente a las contingencias profesionales (un seguro que, en el caso de los trabajadores autónomos, es de carácter voluntario). El resto de los accidentes no declarados, la inmensa mayoría, se tramitan como enfermedades comunes, derivando los costes de su gestión hacia el Sistema Público de Salud.

A pesar de estos datos, los actores sociales entrevistados mantienen posiciones diferenciadas a la hora de valorar el impacto de este modelo de subcontratación en las condiciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores de la industria cárnica. Los representantes patronales, por un lado, defienden, como hemos visto, la legalidad de un modelo de subcontratación que, a su juicio, resulta positivo para todas las partes (flexibilidad a cambio de mayores retribuciones). Desde su punto de vista, el único impacto negativo que tendría dicho modelo sería la percepción de retribuciones por debajo de convenio. Esta situación, no obstante, sería novedosa y habría que achacarla al contexto de la crisis económica que arranca en 2007. Sería el resultado de una *mala praxis* contraria a los usos del sector, una actuación *impropia* de un número reducido de empresas que, con su comportamiento, habrían terminado por romper un *juguete* empresarial que funcionaba para todos. Nos encontraríamos pues ante un efecto negativo pero controlado y reversible, un efecto acotado que no debería llevar a cuestionar la legitimidad y utilidad del modelo de subcontratación implementado.

En 2007, cuando estalla la crisis algunas empresas dijeron [...] “con esta oferta de trabajadores tan extraordinaria porqué pagar un 50% más, si no lo quieren estos otros sí lo querrán” [...]. La mala praxis de algunas empresas comenzó a soliviantar el modelo [...], los sindicatos tuvieron argumentos que antes no tenían [...]. Algunos intentaron aprovecharse tanto del modelo y sacar tanto rendimiento que al final rompieron el juguete (Representante de la patronal, FECIC).

La Inspección de Trabajo, por su parte, coincide en señalar que la industria cárnica española no es en sí misma un sector fraudulento. Tampoco cuestionan el uso en la industria cárnica de cooperativas de trabajo asociado u otras formas de subcontratación siempre y cuando éstas se ajusten a derecho. El problema para la Inspección de Trabajo radica en que, a partir de sus actuaciones, pudieron constatar que muchas de estas *cooperativas* no actuaban, en realidad, como tales, sino como empresas interpuestas que servían para eludir las responsabilidades y obligaciones que tenían las empresas cliente, auténticas empleadoras de los trabajadores movilizados a través de estas falsas cooperativas. Este tipo de situaciones (*falsas cooperativas* que movilizan *falsos autónomos*) tendrían una incidencia negativa no sólo en los derechos y condiciones de trabajo de los cooperativistas, sino también en la sostenibilidad de la Seguridad Social y en las condiciones de competencia dentro del sector (perjudicando a aquellas empresas que sí asumen sus responsabilidades como empleadoras). El modelo de subcontratación vía (falsas) cooperativas de trabajo asociado, desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo, no sería pues legal, ni ajustado a derecho: no por el hecho de recurrir a modelos cooperativistas sino porque las organizaciones movilizadas no actúan en realidad como auténticas cooperativas independientes de las empresas cliente.

No hablamos de cooperativas, sino de falsas cooperativas. Sólo nos interesan cuando entra en juego ese tipo de fraude. ¿Por qué? Por respetar, primero, los derechos de los trabajadores. En segundo lugar, porque haya una competencia leal en el mercado. Y, tercero, porque tiene unas consecuencias económicas en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social (Representante de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude de la Inspección de Trabajo)

En la inmensa mayoría de los casos no son verdaderas cooperativas, sino falsas cooperativas. Es decir, que se ha utilizado una, en teoría, legítima subcontratación, porque el empresario puede subcontratar lo que le parezca, el problema es que no se ha hecho guardando los mínimos legales establecidos (Representante de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona)

Finalmente, las principales centrales sindicales del sector han visto en el uso de las (falsas) cooperativas de trabajo asociado no sólo un modelo ilegal de organizar la industria cárnica (falsas cooperativas y falsos autónomos), sino un modelo en sí mismo rechazable que vulnera derechos básicos de los trabajadores y elude responsabilidades por parte del empleador. Un dispositivo de flexibilización y precarización del uso de la fuerza de trabajo situado al margen de los mecanismos de negociación y protección reconocidos en la legislación laboral y, desde ese punto de vista, mucho menos garantista. El problema de la subcontratación en la industria cárnica no se limitaría pues a un problema puntual de orden retributivo, ni siquiera al uso fraudulento de la figura de las cooperativas de trabajo asociado (aunque éstas, sin duda, agraven el problema). El problema se situaría en la práctica misma de subcontratación de actividades principales del sector (ya sea bajo fórmulas de falsas cooperativas u otras), en la tendencia de los empleadores a gestionar, desde fuera de la organización principal, a buena parte de los trabajadores movilizados en el proceso productivo. Son estas prácticas, muchas de ellas consideradas incluso *legales* en el marco jurídico español, las que debilitan los derechos de los trabajadores y precarizan progresivamente el empleo.

Cuando subcontrato tengo trabajadores con los que no tengo que asumir ninguna responsabilidad. Cualquier problema que tenga no es problema de mi empresa, yo me limito a subcontratar un servicio y mi producción tiene que salir de una manera o de otra [...]. Cuando tienes trabajadores en plantilla tienes que negociar la jornada anual con el comité de empresa, en una empresa subcontratada esto no ocurre, porque tú pagas por unas horas o una actividad y cómo se provean esas horas es responsabilidad de la empresa subcontratada. [...] Desde el momento en que las empresas pueden subcontratar en unas condiciones por debajo del convenio colectivo se convierte en un chantaje contra los trabajadores de las empresas principales. [...] Y si, además, la subcontratación la estás realizando de manera ilegal pues..." (Representante sindical, UGT).

Al margen de estas valoraciones, lo que parece claro es que el modelo de las falsas cooperativas de trabajo asociado ha permitido un uso muy flexible de la fuerza de trabajo y una importante reducción de los costes laborales (a base de precarizar el empleo y de situar a un número elevado de trabajadores fuera de las garantías y derechos del estatuto del trabajo asalariado). Las empresas que recurrían a este modelo lograban una importante ventaja competitiva respecto a sus competidoras, muchas de las cuáles terminaban por emular el sistema. La industria cárnica parecía así abocada a caer en una espiral de progresivo deterioro del empleo, espiral en la que el trabajo asalariado (y sus mecanismos de protección) corrían el riesgo de verse desplazados por trabajadores mucho más desprotegidos. Trabajadores respecto a los cuales las empresas cárnicas no

asumían apenas ninguna responsabilidad y cuyos costes de movilización y uso eran directamente asumidos por los propios trabajadores o, en último término, por la colectividad. El uso de las falsas cooperativas en la industria cárnica conllevaba no sólo un impacto negativo en los derechos de los trabajadores, sino también en las cuentas de la Seguridad Social (en definitiva, en la sostenibilidad de los sistemas de protección social). Se trataba, además, de un modelo que había ido precarizando significativamente sus condiciones y que amenazaba con expandirse no sólo a otras empresas del sector, sino también a otras industrias. Todo ello propició una intensificación de la movilización sindical en el sector que conectaba con otras movilizaciones que se estaban registrando en torno al uso de falsos autónomos en el denominado *capitalismo de plataforma*. Propició también la emergencia de diferentes tentativas de regulación del fenómeno cooperativista y, sobre todo, una amplia actuación por parte de la Inspección de Trabajo.

4. MOVILIZACIÓN Y ACTUACIONES FRENTE A LOS DESAFÍOS DE LAS FALSAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN LA INDUSTRIA CÁRNICA

La externalización de actividades principales por medio de falsas cooperativas de trabajo asociado, tal y como hemos visto, se extendió de forma imparable en la industria cárnica a lo largo de las últimas décadas. Constatado el fracaso de la estrategia de movilización jurídica contra las falsas cooperativas (rechazo recurrente del argumento de la *cesión ilegal* de trabajadores a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 2001), las principales centrales sindicales trataron de poner en marcha otras iniciativas que limitasen su impacto negativo en la industria cárnica. Desde comienzos de la década de 2000, por ejemplo, se trató, con escaso éxito, de utilizar la negociación colectiva sectorial como vía de regulación del uso de las cooperativas en el sector. Los convenios colectivos fueron recogiendo declaraciones de intenciones a favor de limitar el uso de las cooperativas e incluso acuerdos más concretos por los que las empresas cárnicas se comprometían a ir reduciendo progresivamente el uso de cooperativistas (hasta que estos no superaran el 15% de sus plantillas, por ejemplo) o a no usar simultáneamente las cooperativas con otras fórmulas de flexibilización como la contratación temporal o la irregularidad en la jornada de trabajo. Muchos de estos acuerdos y declaraciones se siguen manteniendo hoy en los convenios colectivos en vigor (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018: 17.819; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019: 37.344), pero las centrales sindicales no han sido capaces de garantizar su cumplimiento, como reconocen en términos autocríticos algunos de los representantes sindicales entrevistados.

Más allá de estas dificultades de la acción sindical, lo cierto es que estos acuerdos estaban insertos en lo que se conoce como *clausulas obligacionales* de los convenios colectivos (de menor eficacia jurídica) y no preveían ningún instrumento de seguimiento. El cumplimiento de estos acuerdos dependía así en mayor medida de la voluntad de las partes, voluntad que, a la luz de la persistencia y extensión del fenómeno cooperativista en la industria cárnica, no parece que haya sido muy firme por la parte empresarial. Por otro lado, la imposibilidad de obligar jurídicamente a las cooperativas de trabajo asociado (o a otras fórmulas de subcontratación que se han comenzado a extender en el sector como las *empresas multiservicio*) a aplicar el convenio colectivo en vigor, o el hecho de que la negociación colectiva sectorial no tiene apenas efectos en actores determinantes de las condiciones de trabajo del sector (como las cadenas de distribución minorista), pusieron en evidencia las limitaciones que tiene actualmente la negociación colectiva

para regular y controlar las cadenas de subcontratación de la industria cárnica. Para las organizaciones sindicales del sector, aunque han mantenido estrategias de movilización diferenciadas, quedó también patente la necesidad de abordar el problema de la subcontratación a un nivel superior (trascendiendo el ámbito de la negociación colectiva sectorial), implicando a un mayor número de actores (Ministerio de Trabajo, Inspección de Trabajo, Gobiernos regionales, partidos políticos) y con estrategias de actuación sindical más diversificadas y ambiciosas (movilizaciones y huelgas combinadas con procesos de negociación, presión mediática sobre las cadenas de distribución de los productos cárnicos, denuncias continuadas ante la Inspección de Trabajo, búsqueda de alianzas políticas para impulsar reformas legislativas, etc.).

Una de estas propuestas, surgida en el contexto de la reciente negociación del convenio colectivo de 2018, fue la creación de una *Mesa de Diálogo* tripartita, bajo la tutela del Ministerio de Trabajo, en la que se abordase específicamente la regulación de la subcontratación en la industria cárnica (Ibídem). La inestabilidad política del país y la consecuente parálisis del Ministerio de Trabajo ha hecho, sin embargo, que la *Mesa de Diálogo* apenas se haya reunido, a lo que habría que añadir las propias discrepancias sindicales respecto a la oportunidad e implicaciones de una iniciativa de este tipo. Así, mientras que algunas centrales sindicales vieron en ella una oportunidad para alcanzar un acuerdo que regulase la subcontratación en el sector, otras temieron una maniobra de la patronal para ganar tiempo y tratar de paralizar la actuación que por entonces estaba llevando a cabo la Inspección de Trabajo contra las falsas cooperativas. Como consecuencia de todo ello, esta tentativa de diálogo tripartito no ha producido ningún resultado reseñable y la búsqueda de una solución dialogada al problema de la subcontratación en la industria cárnica (cuya necesidad es compartida por todas las partes) ha quedado aplazada mientras que se estabiliza la situación política del país y se digieren y clarifican las consecuencias (administrativas y jurídicas) de la reciente actuación de la Inspección de Trabajo.

Otra vía de actuación que se exploró, también con escaso éxito hasta la fecha, fueron las reformas legislativas. En los últimos años se han producido algunas iniciativas parlamentarias –paralizadas por el bloqueo político del país– que han tratado de reformar la Ley de Cooperativas en vigor⁶. Algunos parlamentos regionales sí que han aprobado normativas autonómicas sobre cooperativas que buscaban ajustar la normativa estatal a las particularidades del fenómeno cooperativista de cada región. En algunos casos, como Cataluña, donde se concentra en torno al 40% de la industria cárnica española, la normativa aprobada (Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas), trató de corregir algunas carencias de la normativa estatal, obligando, por ejemplo, a que las cooperativas de trabajo asociado registradas en Cataluña apliquen a sus socios trabajadores las mismas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo del sector. A pesar de ello, la nueva normativa catalana ha recibido críticas importantes, no sólo por parte de los representantes patronales, sino también de representantes sindicales y de la Inspección de Trabajo (principalmente por su escasa eficacia y los posibles efectos perversos derivados de su aplicación). Así, por ejemplo, se ha señalado que la normativa no se está aplicando y que la equiparación de condiciones de trabajo, cuando se ha producido, se ha limitado la mayoría de las veces a una cuestión de salarios percibidos, ignorándose otras muchas contraprestaciones y derechos contemplados en el convenio colectivo. Al mismo tiempo se ha hecho hincapié en que resulta muy sencillo esquivar la aplicación de la norma: registrándose las cooperativas que actúan en Cataluña

como cooperativas de ámbito estatal, derivando los costes de la equiparación salarial hacia los propios cooperativistas, etc. Finalmente, se ha denunciado que la normativa impone trabas importantes al verdadero movimiento cooperativista y que podría incluso terminar *blanqueando*, sin pretenderlo, el funcionamiento de unas organizaciones que, como falsas cooperativas, deberían ser expulsadas de la industria y no simplemente reguladas en algunas de sus dimensiones.

Finalmente, de las distintas vías de actuación exploradas, la intervención de la Inspección de Trabajo, como han reconocido todos nuestros interlocutores, ha sido, junto a la propia presión sindical, el factor más determinante de los cambios recientemente registrados en la industria cárnica. A raíz de las denuncias sindicales, y ante la envergadura (y progresiva degradación) que había ido adquiriendo el fenómeno, la Inspección de Trabajo comenzó a mostrarse mucho más sensibilizada respecto a los riesgos y desafíos de unas prácticas de subcontratación (falsas cooperativas, falsos autónomos) que no afectaban únicamente al sector cárnico⁷. El Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020 de la Inspección de Trabajo, por ejemplo, ha definido como una de sus líneas prioritarias de actuación la lucha contra las falsas cooperativas y los falsos autónomos, lo cual se ha reflejado en la industria cárnica en la puesta en marcha de una ambiciosa campaña nacional contra dicho fenómeno. La Inspección de Trabajo, tras constatar que nos encontrábamos ante casos de intermediación ilegal en los que supuestas cooperativas actuaban como empresas pantalla de las empresas cliente con el fin de eludir su responsabilidad como empleadores, procedió a dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de las empresas cliente a los trabajadores de estas falsas cooperativas (dándoles así acceso a los derechos y protecciones reconocidos al trabajo asalariado). El resultado de todo ello ha sido la regularización de unos 12.000 falsos autónomos de la industria cárnica en 2018 y otros 7.800 en 2019, quedando por regularizar, según las estimaciones sindicales, aproximadamente unos 1.200 trabajadores de unas 10 empresas que siguen utilizando el modelo de las falsas cooperativas.

Las principales (falsas) cooperativas de trabajo asociado de la industria cárnica habrían quedado prácticamente inoperativas. Servicarne, tras los últimos procesos de regularización en las empresas del grupo Vall Companys (diciembre de 2019), contaría ahora con apenas un centenar de socios cooperativistas (frente a los 5.300 que llegó a tener en 2018) (CC OO, 2019a y 2019b). Además, como vimos en su momento, en abril de 2019 el Ministerio de Trabajo, a petición de la Inspección de Trabajo, retiró a la cooperativa la licencia para seguir operando como tal (decisión recurrida ante la justifica que le permite, de momento, seguir funcionando). Trabajadores Asociados de la Industria Cárnica, la segunda mayor cooperativa del sector, aprobó su disolución como cooperativa en abril de 2019, lo mismo que pasó con Clavial (la tercera más importante) y con Workman (la cuarta) (CC OO, 2019a). Otras, como Auga Sociedad Cooperativa, siguen en activo, pero han cambiado sus estatutos para que los socios queden encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social. Si bien la Inspección de Trabajo no ha impuesto sanciones propiamente dichas, su actuación en los centros de trabajo ha conllevado la notificación a las empresas cliente de actas de liquidación por impago de cuotas a la Seguridad Social (con un efecto retroactivo de cuatro años y un 20% de recargo) que, sólo en el caso Servicarne, donde hay unas cincuenta empresas cárnicas implicadas, suponen unos 200 millones de euros⁸.

En el caso más concreto de Cataluña, donde el grueso de las competencias en materia de Inspección de Trabajo está transferido al gobierno autonómico, la campaña

de la Inspección de Trabajo se tradujo en la actuación en 120 centros de trabajo de 110 empresas del sector cárnico, así como en 26 cooperativas de trabajo asociado. Como resultado de tales actuaciones, 7.263 trabajadores que prestaban sus servicios como socios cooperativistas dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social habrían sido dados de alta como trabajadores asalariados en el Régimen General, pasándoseles a aplicar el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas. La Seguridad Social en dicha Comunidad Autónoma habría recaudado hasta septiembre de 2019 un total de 8,1 millones de euros por cotizaciones impagadas de las empresas cárnicas y se habría producido, además, el cese de la actividad de todas las falsas cooperativas de trabajo asociado vinculadas a las empresas cárnicas inspeccionadas (Consorcio ITSS Cataluña, 2019). La actuación de la Inspección de Trabajo en Cataluña (dependiente del Gobierno autonómico salvo en materia de Seguridad Social) ha despertado, no obstante, cierta polémica. Algunos representantes empresariales han criticado, por ejemplo, que dicha actuación tuvo criterios diferentes a los del resto de España, permitiendo a muchas empresas catalanas regularizar la situación de sus *falsos autónomos* sin tener que hacer frente a voluminosas actas de liquidación (lo que ha provocado una distorsión de la competencia en la industria y posiciones a veces enfrentadas entre las distintas patronales). El representante entrevistado de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona (dependiente del Ministerio de Trabajo y no del Gobierno Autonómico), habría expresado igualmente críticas en este sentido a la actuación del órgano autonómico.

En cualquiera de los casos, lo que parece innegable es que la actuación de la Inspección de Trabajo en el conjunto de la industria cárnica española, junto a la propia movilización y presión sindical, ha hecho que muchas empresas del sector, al margen de sus estrategias en los tribunales, opten por sentarse a negociar con los sindicatos la regularización de sus *falsos autónomos*. Nos encontraríamos así ante una actuación de enorme alcance e impacto que ha permitido a los responsables de la Inspección de Trabajo concluir que, a la espera de que se resuelvan los procesos judiciales abiertos, el problema de las falsas cooperativas de trabajo asociado en la industria cárnica estaría en estos momentos resuelto.

Para nosotros el fenómeno [de las falsas cooperativas] en el sector cárnicas está en gran parte zanjado. En otros sectores no sé, pero en el sector cárnico está atajado, al menos hacia adelante, hacia atrás no porque está judicializado (Representante de la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo)

5. MÁS ALLÁ DE LAS FALSAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: LOS DESAFÍOS VIGENTES DE LA SUBCONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA CÁRNICA

En términos generales, la actuación de la Inspección de Trabajo ha sido fuertemente cuestionada por las principales organizaciones patronales. Aunque con matices, dichas organizaciones han defendido la legalidad del modelo de subcontratación existente, abogando únicamente por la incorporación de medidas que eviten los abusos más graves registrados. La propuesta patronal consistiría, básicamente, en incorporar una serie de autolimitaciones al uso de las cooperativas de trabajo asociado, ya sea por medio del convenio colectivo (buscando alguna fórmula que dote de eficacia jurídica y garantías a los acuerdos alcanzados) o mediante reformas legales puntuales (como la regulación de

la subcontratación de trabajadores autónomos de cooperativas vía la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo). El modelo de subcontratación existente mediante cooperativas quedaría así salvaguardado, regulándose lo que la patronal entiende que constituye sus efectos más perniciosos: la percepción de menores ingresos (y, por consiguiente, futuras prestaciones) por parte de los socios cooperativistas. La solución consistiría en equiparar (o integrar directamente) a los socios cooperativistas al Régimen General de la Seguridad Social, aplicando el convenio colectivo, al menos en lo que a aspectos retributivos se refiere (dejando intactos otros problemas como la desregulación de la jornada laboral, la flexibilización extrema del uso de la fuera de trabajo, la desprotección ante los riesgos laborales, etc.). *“Vamos a cargarnos el modelo, pues no, el modelo se ha demostrado que es bueno, es eficiente y va bien para todos si lo hacemos bien. Lo que hay que hacer es regular el modelo y que sea garantista”* (Representante patronal, FECIC).

Para las organizaciones patronales, la reciente actuación de la Inspección de Trabajo en el sector representaría un cambio injustificado de criterio (de motivación más *ideológica* que *técnica*) respecto a un modelo de subcontratación conocido y vigente desde hace décadas en la industria cárnica. Un modelo cuya legalidad vendría avalada, desde su punto de vista, por las sentencias favorables acumuladas durante años y que ahora se encontraría fuertemente perturbado por la inseguridad jurídica generada a raíz de la intervención de la Inspección de Trabajo (intervención que cuestiona la legalidad del modelo, pero que ha sido judicialmente recurrida por parte de las empresas cárnicas). En lugar de apostar por una reforma negociada y progresiva del modelo de subcontratación vigente, las organizaciones patronales consideran que se habría pretendido regular el sector *a golpe de actas de liquidación*, poniendo así en riesgo, desde su punto de vista, la viabilidad de muchas empresas que no podrían asumir los pagos derivados de la actuación de la Inspección.

Los representantes sindicales, por su parte, tienen una valoración muy positiva de la reciente actuación de la Inspección de Trabajo pues consideran que ha permitido poner fin a los abusos de las falsas cooperativas de trabajo asociado: *“No hemos acabado con la subcontratación de la actividad principal, pero la vía de la cooperativa está a punto de extinguirse, que era el mayor problema”* (Representante sindical, CC OO). La confluencia de la actuación de la Inspección de Trabajo con la presión sindical habría posibilitado regularizar al grueso de los falsos autónomos que existían en el sector y reducir al mínimo la presencia de las falsas cooperativas de trabajo asociado. La mayoría de esos falsos autónomos, al integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social, han registrado una mejora significativa en sus condiciones de trabajo y empleo, beneficiándose de toda una serie de derechos (convenio colectivo, protección social, representación sindical, etc.) de los que antes estaban excluidos. Ahora bien ¿quedaría con ello resuelto el problema de la subcontratación en la industria cárnica? Los representantes sindicales entrevistados creen que no.

Por un lado, porque muchos de los factores que empujan a estos modelos organizativos altamente flexibilizados (y precarizados) de la industria cárnica no han sido resueltos, ni dependen siquiera exclusivamente del sector (funcionamiento de las cadenas de distribución minorista, regulación de los horarios comerciales, impacto de los tratados de libre comercio, etc.). Desde este punto de vista, existe el riesgo de retorno a una situación similar a la que existía antes de la actuación de la Inspección de Trabajo. Los representantes patronales reconocen que muchas empresas del sector han optado por regularizar la situación de sus falsos autónomos por la incertidumbre y temor

generado por la intervención de la Inspección de Trabajo, pero que muchas de ellas serían también partidarias de retomar el modelo tradicional de subcontratación una vez se clarifiquen jurídicamente las dudas sobre su legalidad. Las organizaciones patronales reconocen que difícilmente se podría retornar al mismo punto de partida, pero sí creen posible una cierta recuperación (con matices) de un modelo también presente en otros países europeos. De manera que, aunque la presencia de falsos autónomos y falsas cooperativas se ha reducido en el sector de forma muy significativa gracias a la presión conjunta de la Inspección de Trabajo y las centrales sindicales, el futuro de esta industria resulta aún incierto y dependerá en gran medida del rumbo que tomen los procesos judiciales abiertos.

Se ha iniciado un proceso de regularización y ha habido un efecto multiplicativo con estas actuaciones de la Inspección de Trabajo, pero desde luego no está terminado, en absoluto. [...] En muchos casos, en lugar de incorporar a los cooperativistas en las plantillas de las empresas principales, lo que han hecho es transformar la cooperativa en un subcontrata (Representante de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona).

Por otro lado, como señala este representante de la Inspección de Trabajo, los procesos de regularización de los falsos autónomos no siempre se han realizado mediante su absorción en las plantillas de las empresas principales, como hubiera sido deseable, sino mediante distintos tipos de subcontratas (empresas multiservicio, empresas mercantiles, etc.). Unas fórmulas especialmente ventajosas en contextos como el español donde, desde la reforma laboral de 2012, los convenios de empresa están por encima de los sectoriales: *“Ahora [tras la regularización] puede haber incluso más contratas vía multiservicios que las que había porque ha habido, no un efecto sustitución, pero algunas empresas han dicho: ‘si el foco está sobre las cooperativas pues lo derivo hacia las multiservicio’”* (Representante sindical, CC OO). En algunos casos, incluso, las contratas movilizadas han sido creadas *ad hoc* por las empresas cárnicas, que las han utilizado como *empresas pantalla* para poder seguir utilizando a un amplio colectivo de trabajadores sin asumir la responsabilidad que como empleadores tienen respecto a ellos. Los socios cooperativistas pasaban así a ser empleados por cuenta ajena de la nueva sociedad mercantil creada y subcontratada por la empresa cárnica, realizando las mismas funciones que efectuaban previamente y ocupando los mismos puestos de trabajo que tenían en sus (falsas) cooperativas de trabajo asociado⁹. Aunque todos estos escenarios suponen, sin duda, una mejora, en términos generales, respecto a las falsas cooperativas y dan más derechos a sus trabajadores, las condiciones de trabajo a las que se ven sometidos estos trabajadores subcontratados no son del todo equiparables a las de las empresas cliente para las cuáles trabajan.

Las condiciones de trabajo deberían ser en teoría las mismas porque la empresa mercantil debería aplicar el convenio colectivo, pero lo cierto es que hay una desprotección de estas personas [subcontratadas]: porque hay mucha rotación, son temporales, no disponen de organización sindical interna [...]. Hay una serie de negociaciones que el convenio colectivo prevé que debe realizar la representación legal con la empresa principal (negociación de primas, calendarios, turnos de vacaciones...), pero como [de facto muchas veces] no hay representación legal de trabajadores en las empresas subcontratadas pues no se negocian y eso es una merma de condiciones (Representante sindical, UGT)

Esta situación es la que hace que las centrales sindicales valoren positivamente el camino recorrido, pero también reclamen una solución global del fenómeno de la subcontratación en la industria cárnica. Una solución que requeriría, entre otras cuestiones, no sólo reformas en la ley estatal de cooperativas (incorporando, por ejemplo, medidas que agilicen la actuación contra las *falsas cooperativas*), sino también en el Estatuto de los Trabajadores (restringiendo los usos de la subcontratación a las actividades especializadas que no pueda realizar la propia empresa).

6. CONCLUSIONES FINALES

El caso de la industria cárnica española constituye un claro ejemplo del progresivo proceso de vaciamiento (de funciones, recursos, trabajadores y derechos) que registran las empresas de muchas industrias europeas. Un proceso de transformación del mundo del trabajo que aspira a construir una *empresa sin trabajadores* donde la movilización y utilización de las capacidades productivas de las personas no conlleven su integración formal y estable en la empresa. Que aspira, en definitiva, al pleno ejercicio de las funciones de *empleador* sin la asunción de las obligaciones y responsabilidades que dicho estatuto comporta. Casos como el de la industria cárnica que hemos analizado muestran que la subcontratación y externalización de actividades productivas (incluidas las principales) son parte fundamental de esta estrategia y nos recuerdan que el recurso a fórmulas y estatutos de empleo (como los *falsos autónomos*) menos garantistas que los asalariados, no son exclusivas del denominado capitalismo de plataforma.

El caso de la industria cárnica en España nos ha permitido poner en evidencia el impacto negativo que tiene la subcontratación en las condiciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores, tanto de los subcontratados como, a medio plazo, del conjunto de los asalariados: pérdida de poder adquisitivo y menores niveles de protección, ampliación y desregulación de la jornada laboral, mayor siniestralidad y riesgos para la salud, precarización del vínculo con el empleo, etc. Este impacto negativo se ha visto sin duda agravado, en el caso del sector cárnico, por el uso (aparentemente en fraude de ley) de fórmulas de trabajo situadas al margen de los mecanismos de protección del trabajo asalariado (como las falsas cooperativas que hemos analizado). No obstante, el impacto negativo de la subcontratación, tal y como hemos visto, se extiende más allá de este modelo específico de externalización de actividades cuya legalidad está siendo hoy cuestionada en España. El debate sobre la razón de ser, el impacto y la regulación de la subcontratación debería pues extenderse igualmente a otros formatos menos extremos que puedan ser incluso considerados legales bajo el actual marco regulatorio europeo.

En este sentido, el análisis de la industria cárnica española ha puesto también en evidencia que la resolución de los problemas vinculados a la subcontratación es compleja y requiere de la actuación, a distintos niveles, de diferentes actores e instituciones. Ni la acción sindical, por sí sola, ni la negociación colectiva, pueden dar una respuesta global y duradera a los desafíos que suponen las prácticas de subcontratación para los derechos de los trabajadores. A pesar de ello, como elemento esperanzador, este caso de estudio ha puesto también en evidencia lo mucho que puede hacer mejorar la situación de un sector la actuación simultánea y decidida de las autoridades laborales y de las organizaciones sindicales.

NOTAS

1. Las reflexiones que se recogen en este capítulo son el resultado del trabajo y convergencia de dos proyectos de investigación: el proyecto Fronteras del Trabajo Asalariado y Nuevas Formas de Empleo-FRONTREMP (CSO2017-82292-R, Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional) y el proyecto Securing Workers Rights in Subcontracting Chains (EC Grant Agreement VS/2019/0050, proyecto impulsado por la European Trade Union Confederation-ETUC y financiado por la Comisión Europea)
2. Para una explicación más detallada del trabajo de campo realizado y de las fuentes empleadas para la elaboración de este capítulo véase el Anexo 1 situado al final de este trabajo.
3. Véase Eurostat: “Annual detailed enterprise statistics for industry” [sbs_na_ind_r2], “Annual enterprise statistics by size class for special aggregates of activities” [sbs_sc_sca_r2], “Slaughtering in slaughterhouses-annual data” [apro_mt_pann] y “GDP and main components” [nama_10_gdp].
4. El principal argumento de la sentencia fue que no puede darse una *cesión ilegal* de trabajadores cuando se trata de una cooperativa de trabajo asociado porque no se produce lucro indebido de un tercero (los trabajadores de la cooperativa, como socios propietarios de la misma, serían los beneficiarios últimos de su propia cesión a otra empresa).
5. Véase, por ejemplo, el Statement on the Cooperative Identity impulsado por la International Co-operative Alliance en 1995 (<https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>).
6. En febrero de 2018, por ejemplo, el grupo parlamentario Unidas Podemos presentó en el Parlamento nacional un anteproyecto de Ley de modificación de la Ley de Cooperativas, que proponía que todas las cooperativas que actuaran como contratas tuvieran que encuadrar a sus socios en el Régimen General de la Seguridad Social, aplicarles el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo correspondiente. La propuesta no llegó a desarrollarse por el bloqueo parlamentario que ha derivado en varias convocatorias electorales.
7. Muestra de ello sería la reciente evolución del número de regularizaciones de *falsos autónomos* registrada en España (no sólo en la industria cárnica): de 1.103 en 2016 y 1.845 en 2017 a 18.851 en 2018 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018: 66).
8. El caso Servicarne se encuentra hoy completamente judicializado (con 48 procedimientos judiciales en marcha) a raíz de la disconformidad de las empresas con las conclusiones y actuaciones de la Inspección de Trabajo. De momento se han resuelto únicamente cuatro casos de los cuales tres han dado la razón a las empresas cliente de Servicarne y uno a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo, si bien aún es temprano para determinar en qué sentido se resolverán los múltiples procesos judiciales abiertos. Para los datos sobre la actuación de la Inspección de Trabajo en el conjunto de España véase: (CC OO, 2019a y 2019b).
9. Este ha sido el caso del proceso de regularización de 1.600 falsos autónomos procedentes de distintas cooperativas que conformaban el grueso de la plantilla en Cataluña de uno de los principales grupos cárnicos españoles (Grupo Jorge) (Tabla 5, Anexo 2). Estos falsos autónomos pasaron a integrarse en una empresa mercantil (Axpatria Trade) creada y subcontratada por la propia empresa cárnica durante el proceso de regularización. Una situación de cesión ilegal de trabajadores que la presión sindical (UGT-FICA) obligó a rectificar a la empresa cárnica, aceptando ésta finalmente la incorporación de estos trabajadores como parte de su plantilla. Sobre este caso véase: (Consortio ITSS Cataluña, 2018b y 2018c).

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

- ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA (2019): *Procedimiento 449/2017*, Juzgado de lo Social, número 3 de Badajoz, Sentencia 96/19 de 13 de marzo.
- COMISIONES OBRERAS (2017) “Las falsas cooperativas cárnicas, sacrifican animales y personas”. Rueda de prensa de 27 de diciembre de 2017.
- (2019a): *Documento resumen de la campaña de lucha de CC OO Industria contra la precariedad, el fraude y la explotación laboral en el sector cárnico*, de 18 de noviembre de 2019.

- (2019b): Comisiones Obreras Industria “Nota de prensa” de 5 de diciembre de 2019. Disponible en: [https://industria.ccoo.es/noticia:410830--Grupo_Vall_Companys_pasa_al_verde_en_el_Semaforo_Laboral_Carnico_al_prescindir_de_Servicarne_y_del_modelo_de_falsos_autonomos]. Consultado 25 de mayo de 2020.
- CONSORCIO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CATALUÑA (CONSORCIO ITSS CATALUÑA) (2018a): *Informe número 172018000008389, de 20 de abril*.
- (2018b): *Informe número 25/0000950/18, de 31 de octubre*.
- (2018c): *Informe número 8/0024672/18 de 31 de octubre*.
- (2019): *Actuaciones en el sector cárnico en Cataluña*, 19 de septiembre.
- INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BARCELONA (ITSS BARCELONA) (2018): *Informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en la empresa Servicarne (O.S.: 8/0019368/16), de 2 de julio*.
- INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE VALENCIA (ITSS VALENCIA) (2018): *O.S. 46/0001780/18 de 27 de enero*.
- INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE ZARAGOZA (ITSS ZARAGOZA) (2018): *Acta de liquidación nº 502018009802014, de 3 de julio*.
- (2019a): *Acta de liquidación nº 502019008029115*.
- (2019b): *Acta de liquidación nº 502019008031539, de 18 de junio*.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2018): *Resolución de 25 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de mataderos de aves*, BOE, 39, de 13 de febrero: 17788-17837.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1996): *Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social*, BOE, 50, de 27 de febrero: 7349-7374.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL (2018): *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018*. Disponible en: [http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/MEMORIA_2018.pdf]. Consultado 25 de mayo de 2020.
- (2019): *Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas*, BOE, 86, de 10 de abril: 37306-37369
- ORGANISMO ESTATAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS) (2018a): *Acta de liquidación nº 132018009801310 de 23 de julio*.
- (2018b): *Acta de liquidación nº 162018009800709 de 25 de julio*.
- (2018c): *Acta de liquidación nº 252018009800623 de 16 de agosto*.

ANEXO 1: FUENTES EMPLEADAS Y TRABAJO DE CAMPO REALIZADO

El grueso de la información utilizada en este trabajo procede de dos fuentes fundamentales: las entrevistas en profundidad realizadas a informantes clave (véase la tabla que figura más abajo para un mayor detalle de los perfiles) y la documentación generada por la actuación de la Inspección de Trabajo en la industria cárnica española (2017-2019), cuyo acceso ha sido facilitado por los sindicatos. Las entrevistas en profundidad se realizaron todas en España (salvo la entrevista al representante del sindicato europeo) entre noviembre y diciembre de 2019. Se seleccionaron las organizaciones sindicales y patronales más representativas del sector, así como las áreas de la Inspección de Trabajo que han desempeñado un papel más determinante en la actuación en la industria cárnica. Todas las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento previo de los entrevistados, su contenido transcrito y posteriormente analizado siguiendo los usos habituales de estas técnicas de análisis cualitativo. Respecto a la documentación de la Inspección de Trabajo (informes de actuaciones, actas de liquidación, etc.) sólo se ha podido analizar una parte de la información existente. Estos informes se basan en las propias visitas por sorpresa de los inspectores a los centros de trabajo, en el análisis de abundante documentación que se solicita a las empresas sobre su funcionamiento, así como en las entrevistas que efectúan in situ a trabajadores y responsables de la empresa. En casos tan importantes para nuestro estudio como el de la cooperativa Servicarne, la Inspección de Trabajo visitó todos los centros de trabajo en los que la estaba presente, lo que permitió tener una visión global de su funcionamiento (que permitiría solicitar posteriormente su descalificación como cooperativa al Ministerio de Trabajo). Ambos tipos de materiales se han complementado con el análisis de sentencias de tribunales (donde se detallan muchos aspectos del funcionamiento de la industria cárnica), de documentos (académicos, sindicales y patronales) sobre la industria cárnica, así como de estadísticas sobre el sector procedentes de Eurostat y del Instituto Nacional de Estadística de España. Las tablas del Anexo 2 dan más detalles sobre el uso de estas fuentes.

Tabla 1
Perfiles de los informantes clave entrevistados

SINDICATO EUROPEO			
E1	EFFAT	Deputy Secretary General (European Federation of Food, Agriculture and Tourist Trade Unions)	21/11/2019
SINDICATOS NACIONALES (ESPAÑA)			
E2	Comisiones Obreras	Secretario Sectorial de Industria Alimentaria de la Federación Estatal de Industria	23/10/2019
E3	Comisiones Obreras	Secretario Sectorial de CCOO-Industria en Cuenca (Castilla La Mancha)	5/12/2019
E4	Unión General de Trabajadores	Secretario Sectorial de Alimentación, Bebidas y Tabaco de la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA)	29/11/2019
E5	Unión General de Trabajadores	Secretaria Sectorial de Alimentación, Bebidas y Tabaco de la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-CATALUÑA)	8/11/2019
E6	Unión General de Trabajadores	Secretaria Sectorial de Alimentación, Bebidas y Tabaco de la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-PAÍS VALENCIANO)	21/11/2019
ASOCIACIONES EMPRESARIALES NACIONALES (ESPAÑA)			
E7	Federación Empresarial de Carnes e Industrias Cárnicas (FECIC)	Secretario General de FECIC	11/11/2019
E8	La Asociación Nacional de Industria de la Carne en España (ANICE) fue también entrevistada en este estudio. Tras revisar el contenido del informe final resultante del estudio, ANICE solicitó no aparecer en el mismo al considerar que las conclusiones del estudio eran erróneas y malinterpretaban su posición respecto al fenómeno cooperativista de la industria cárnica.		
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ESPAÑA)			
E9	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Directora Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo	5/11/2019
E10	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Director de la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social	5/11/2019
E11	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Inspector de Trabajo (Barcelona)	3/12/2019

ANEXO 2: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE LA INDUSTRIA CÁRNICA

Tabla 2

Magnitudes básicas del sector cárnico en España, 2008-2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Empresas (número)	4.153	4.099	4.035	4.062	3.910	3.297	3.455	3.657	3.714	3.661
Valor de la producción (en millones de euros)	19.015	18.087	18.744	20.209	20.400	21.400	21.684	23.867	23.591	25.358
Producción de carne (en miles de toneladas)	5.684,2	5.338,9	5.466,8	5.588,8	5.573,6	5.481,8	5.758,4	6,052,7	6.471,7	6,597,3
Valor añadido a costes de factores (en millones de euros)	3.664,5	3.540,8	3.609,2	3.604,6	3.582,8	3.424,0	4.171,2	3.919,7	3.960,3	4.120,9
Personas ocupadas (número)	86.871	83.909	83.344	83.277	80.812	81.020	83.250	85.450	91.098	96.576
Puestos de trabajo asalariados equivalentes a tiempo completo (número)	81.852	79.745	78.559	78.514	75.425	72.949	78.010	81.144	86.102	91.162
Costes de personal (millones de euros)	2.277,0	2.218,2	2.238,0	2.326,1	2.192,4	2.227,4	2.234,5	2.350,7	2.483,3	2.649,3
Horas trabajadas por los trabajadores asalariados (miles)	151.089	146.106	143.347	143.017	137.535	133.539	143.588	148.550	152.532	162.155
Peso del coste de personal en la producción (%)	12,0	12,3	11,9	11,5	10,7	10,4	10,3	9,8	10,5	10,4

Fuente: Eurostat, Annual detailed enterprise statistics for industry (NACE Rev. 2, B-E) [sbs_na_ind_r2]; and Production of meat.

Tabla 3.

Evolución (bruta y relativa) de los gastos en personal y en actividades subcontratadas en el sector cárnico español, 2008-2015. Unidad: miles de euros y %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gastos en personal	2.297.133	2.246.274	2.265.737	2.349.065	2.214.503	2.225.021	2.238.392	2.326.545
Gastos en trabajos realizados por otras empresas	627.493	615.943	695.974	726.088	667.827	644.555	781.432	1.052.009
Gastos en servicios exteriores (*)	1.589.897	1.590.239	1.666.720	1.700.413	1.736.418	1.700.457	1.670.939	1.898.050
TOTAL en gastos en subcontratación (*)	2.217.390	2.206.182	2.362.694	2.426.501	2.404.245	2.345.012	2.452.371	2.950.059
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2008-2015 (%)
Gastos en personal	-2,2	0,9	3,7	-5,7	0,5	0,6	3,9	1,3
Gastos en trabajos realizados por otras empresas	-1,8	13,0	4,3	-8,0	-3,5	21,2	34,6	67,7
Gastos en servicios exteriores (*)	0,0	4,8	2,0	2,1	-2,1	-1,7	13,6	19,4
TOTAL en gastos en subcontratación (*)	-0,5	7,1	2,7	-0,9	-2,5	4,6	20,3	33,0

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística, Estadística Estructural de Empresas: Sector Industrial (2008-2015).

(*) Gastos en servicios exteriores: para poder estimar únicamente el coste de los trabajos externalizados no se incluyen los gastos en: *arrendamientos y cánones, primas de seguros no sociales, servicios bancarios y similares y suministros (luz, agua, etc.)*. A partir de los datos de la Estadística Estructural de Empresas sabemos que, en 2016 y 2017, dichos gastos representaron el 26% del total de los *Gastos en servicios exteriores* en la *Industria Alimentaria* (de la que la industria cárnica es la más relevante). Se procede a hacer una estimación para el sector cárnico deduciendo en cada año el 26% de los gastos totales en servicios exteriores.

Tabla 4.

Ejemplos de relaciones de subcontratación (descripción de tareas y número de trabajadores implicados) en la industria cárnica española (Grupo Vall Companys, 2018-2019)

CÁRNICAS FRIVALL, Sociedad Limitada (Cuenca). GRUPO VALL COMPANYS.	
<i>Empresa cárnica principal</i>	Tareas: únicamente actividades de Administración, Comercial, Calidad, Recursos Humanos y Mantenimiento. Tareas de producción totalmente externalizadas. TOTAL EMPLEADOS EMPRESA PRINCIPAL: 42
<i>Empresas subcontratadas</i>	-SERTRADEC PRODUCTION MEAT, Sociedad Limitada (empresa mercantil del sector cárnico): nº trabajadores no especificado. Tareas: Despiece, Expediciones, Congelado y empaquetado, Envasado. -COPERGO (Cooperativa de trabajo asociado): 30 socios trabajadores. Tareas: puestos de trabajo auxiliares de la matanza -AUGA SOCIEDAD COOPERATIVA (Cooperativa de trabajo asociado): 9 socios trabajadores. Tareas: labores de transformación de pallets -GLOBAL CARNE (Cooperativa de trabajo asociado): 46 socios trabajadores. Tareas: línea principal de matanza -SERVICARNE (Cooperativa de trabajo asociado): 300-400 socios trabajadores. Tareas: sala de despiece, expediciones, congelado y empaquetado, envasado. TOTAL TRABAJADORES SUBCONTRATADOS: alrededor de 500
CÁRNICAS CINCO VILLAS, Sociedad Anónima (Zaragoza). GRUPO VALL COMPANYS.	
<i>Empresa cárnica principal</i>	Tareas: excepto la parte de sacrificio en el turno de mañana, los empleados se dedican de forma mayoritaria a la actividad comercial y administrativa. TOTAL EMPLEADOS EMPRESA PRINCIPAL: 98
<i>Empresas subcontratadas</i>	-SERVICARNE (Cooperativa de trabajo asociado): 115 socios trabajadores. Tareas: sala de sacrificio (turno de tarde fundamentalmente). -COPERGO (Cooperativa de trabajo asociado): 530 socios trabajadores. Tareas de despiece y expediciones. -POLMARK SERVICIOS EXTERNOS, Sociedad Limitada (empresa mercantil multiservicios): nº trabajadores no especificado. Tareas: Lavado de cajas, envasado, fileteado, congelado y mantenimiento higiénico de instalaciones. -AUGA SOCIEDAD COOPERATIVA (Cooperativa de trabajo asociado): 60-70 socios trabajadores. Tareas: Procesado de víscera roja y servicios auxiliares. TOTAL TRABAJADORES SUBCONTRATADOS: más de 715
FRIMANCHA INDUSTRIAS CÁRNICAS, Sociedad Anónima (Ciudad Real). GRUPO VALL COMPANYS.	
<i>Empresa cárnica principal</i>	Tareas mayoritariamente (130 trabajadores) en los Departamentos de Administración, Comercial, Calidad y Mantenimiento. Tareas de producción: 15-20 empleados en la sala de elaborados cárnicos cocidos (cuyo trabajo se considera más complejo por el procedimiento industrial que conlleva). Las tareas de producción incluyen: un Jefe de Producción, un Encargado de Elaborados en productos cocidos y un Jefe de Logística. TOTAL EMPLEADOS EMPRESA PRINCIPAL: 150
<i>Empresas subcontratadas</i>	-SERVICARNE (Cooperativa de trabajo asociado): 200 socios trabajadores. Tareas en sección de mataderos, elaborados cárnicos y expedición. -CURTIVAL, Sociedad Anónima (empresa mercantil del sector textil): 2 empleados. Tareas: tratamiento de pieles y cuero de vacuno TOTAL TRABAJADORES SUBCONTRATADOS: 202
AVÍCOLA DE LLEIDA, Sociedad Anónima (Lérida). GRUPO VALL COMPANYS.	
<i>Empresa cárnica principal</i>	Tareas: supervisión de las subcontratas, control de calidad y trabajos de oficina. TOTAL EMPLEADOS EMPRESA PRINCIPAL: 51
<i>Empresas subcontratadas</i>	-SERVICARNE (Cooperativa de trabajo asociado): 166 socios trabajadores. Tareas: sacrificio de animales, despiece y deshuese. -ADAPTA FACILITY SERVICES, Sociedad Limitada (empresa mercantil del sector cárnico): 132 trabajadores. Tareas: despiece. -APSALABO, Sociedad Limitada (empresa mercantil multiservicios): 36 trabajadores. Tareas: etiquetaje. -SERVEIS ESCORXADORS DEL SEGRIA (SERESSE), Sociedad Anónima (empresa mercantil integrada en el mismo grupo empresarial Vall Companys): 45 trabajadores. Tareas: sacrificio y clasificación de animales. TOTAL TRABAJADORES SUBCONTRATADOS: 379

Fuente: elaboración propia a partir de: (ITSS, 2018a: 106-107; 2018b: 57-58; 2018c: 107-108; ITSS Zaragoza, 2018: 83-84; 2019a: 22; 2019b: 78).

Tabla 5.

Ejemplos de relaciones de subcontratación (descripción de tareas y número de trabajadores implicados) en la industria cárnica española (Grupo Jorge, 2018)

Centro de trabajo del GRUPO JORGE ubicado en Barcelona
Empresa cárnica principal: LE PORC GOURMET, Sociedad Anónima, empresa mercantil del sector cárnico integrada en el Grupo Jorge
Empresas subcontratadas: TRABAJADORES ASOCIADOS DE LA INDUSTRIA CÁRNICA-TAIC (cooperativa de trabajo asociado) para la matanza de cerdos y SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL/OFICICAT (cooperativas de trabajo asociado) para la carga de canales. Total trabajadores subcontratados: 326.
Empresa cárnica principal: RIVASAM INTERCONTINENTAL, Sociedad Anónima, empresa mercantil del sector cárnico integrada en el Grupo Jorge
Empresas subcontratadas: AUGA SOCIEDAD COOPERATIVA (cooperativa de trabajo asociado) para despiece de canales de cerdo, congelación y carga de producto y SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL/OFICICAT (cooperativas de trabajo asociado), para servicios de empaquetado, congelado y envasado de productos porcinos. Total trabajadores subcontratados: 827
Empresa cárnica principal: PRODUCTOS PORCINOS SECUNDARIOS, Sociedad Anónima, empresa mercantil del sector cárnico integrada en el Grupo Jorge
Empresa subcontratada: SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL/OFICICAT (Cooperativas de trabajo asociado) para faenado de tripas. Total trabajadores subcontratados: 198
TOTAL TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO: 1.351
Centro de trabajo del GRUPO JORGE ubicado en Lérida
Empresa cárnica principal: FORTUNE PIG, Sociedad Limitada, empresa mercantil del sector cárnico integrada en el Grupo Jorge
Empresa subcontratada: TRABAJADORES ASOCIADOS DE LA INDUSTRIA CÁRNICA-TAIC (cooperativa de trabajo asociado) para matanza de cerdos. Total trabajadores subcontratados: 73.
Empresa cárnica principal: RIVASAM INTERCONTINENTAL, Sociedad Anónima, empresa mercantil del sector cárnico integrada en el Grupo Jorge
Empresa subcontratada: TRABAJADORES ASOCIADOS DE LA INDUSTRIA CÁRNICA-TAIC (cooperativa de trabajo asociado) para despiece de canales de cerdo. Total trabajadores subcontratados: 157.
Empresa cárnica principal: PRODUCTOS PORCINOS SECUNDARIOS, Sociedad Anónima, empresa mercantil del sector cárnico integrada en el Grupo Jorge
Empresa subcontratada: SERVEIS D'EXCORSADOR CLAVIAL /OFICICAT (Cooperativas de trabajo asociado) para: faenado paquete visceral, empaquetado de víscera roja y limpieza de intestino grueso. Total trabajadores subcontratados: 35
TOTAL TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN EL CENTRO DE TRABAJO: 265

Fuente: elaboración propia a partir de: (Consorcio ITSS Cataluña, 2018b y 2018c).

Tabla 6.

Comparación de las condiciones de trabajo y niveles de protección de los trabajadores en la industria cárnica española

	(Falsas) Cooperativas de trabajo asociado	Empresas cárnicas
<i>Salario bruto (2017) (*)</i>	Sector avícola: 9-12 €/hora. Sector cárnico: 10-15 €/hora. 1623 €/mes (12 pagas), 19481 €/año Los trabajadores autónomos de las cooperativas perciben un 7% menos (1543 €) que los trabajadores asalariados de la empresa cárnica	11,88 €/hora, 1752 €/mes (12 pagas), 21024 €/año
<i>Salario neto (2017) (*)</i>	Cantidades a deducir mensualmente: -Retención Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (**) -Cuota obligatoria a la cooperativa: 50 €/mes -Ropa de trabajo, herramientas de mano y otros: alrededor de 30 €/mes -Cuota de autónomos de la seguridad social: 29,8% de la base de cotización, 267 €/mes (con la cotización mínima) -Cobertura de accidentes adicional (***): 2,2% de la base de cotización, alrededor de 20 €/mes -Cobertura de cese de actividad (desempleo) adicional (***): 2,2% de la base de cotización, alrededor de 20 €/mes SALARIO ORIENTATIVO: 1.269 €/mes (12 pagas), 15.224 €/año Los trabajadores autónomos de las cooperativas perciben un 23% menos (4.468 €) que los trabajadores asalariados de la empresa cárnica	Cantidades a deducir mensualmente: -Retención Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (**) -Cuota al Régimen General de la seguridad social: 6,35% de la base de cotización, alrededor de 111,39 €/mes [El empresario abona el resto de las cotizaciones a la seguridad social del trabajador, un 28,6% de la base de cotización] SALARIO ORIENTATIVO: 1.641 €/mes (12 pagas), 19.692 €/año
<i>Mejoras sociales</i>	No tienen	Plus de nocturnidad, penosidad, antigüedad.
<i>Bases de cotización a la Seguridad Social</i>	893,1 €/mes Las bases de cotización de los autónomos de las cooperativas son un 49% inferiores (859 €/mes) a las de los asalariados de las empresa cárnicas	Las bases de cotización dependen del salario de cada trabajador. La base mínima de cotización es de 1.752 €/mes
<i>Protección por accidente laboral</i>	Para tener esta protección los trabajadores autónomos tienen que realizar una cotización adicional a la Seguridad Social (2,2% de la base de cotización). El 95% de los socios no tienen contratado este seguro. La cuantía de la cobertura sería del 75% de la base de cotización, es decir, con la base de cotización mínima (la más común entre los autónomos): 669 € brutos/mes, 22,3 €/día. Para los socios sin cobertura la cooperativa paga 26,5 €/día durante un año como máximo en el caso de accidentes <i>evidentes</i> . El resto de lesiones profesionales (la mayoría) se tramitan como enfermedades comunes (con 10 días de ayuda a decisión del jefe de equipo) La protección de los trabajadores autónomos de las cooperativas es un 62% inferior (1.083 €/mes) a la de los trabajadores asalariados de la empresa cárnica	Los trabajadores asalariados del sector tienen cubierto al 100% este riesgo. La prestación es del 100% de la base de cotización desde el primer día. En el caso de la base mínima considerada: 1.752 € brutos/mes, 58,46 €/día.
<i>Siniestralidad laboral (2016)</i>	117,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores [La Inspección de Trabajo estima que las cifras de siniestralidad reales son 3 o 5 veces superiores a las declaradas]	63,0 accidentes por cada 1.000 trabajadores
<i>Protección por enfermedad común o accidente no laboral</i>	Entre el 4º y 20º día de baja se percibe el 60% de la base de cotización (535,86 €/mes, 17,8 €/día). A partir del 21º de baja la cobertura es del 75% La protección de los trabajadores autónomos de las cooperativas es un 49% inferior (516 €/mes) a la de los trabajadores asalariados de la empresa cárnica	Entre el 4º y 20º día de baja se percibe el 60% de la base de cotización (1.052,4 €/mes, 35,08 €/día). A partir del 21º de baja la cobertura es del 75%. En determinados supuestos de indemnización el convenio establece un complemento salarial de 10,4 €/día

<i>Desempleo</i>	Para tener esta protección los trabajadores autónomos tienen que realizar una cotización adicional a la Seguridad Social (2,2% de la base de cotización). La duración de la prestación depende de los días cotizados. El mínimo es un año de cotización (dos meses de prestación) y el máximo de protección (un año de prestación) se alcanza tras seis años de cotización del trabajador autónomo. Cuantía de la prestación: 70% de la base de cotización los seis primeros meses (625,2 €/mes), el 50% el resto (446,5 €/mes).	Los trabajadores asalariados del sector tienen cubierto este riesgo como todos los asalariados del Régimen General de la Seguridad Social. La duración de la prestación depende de los días cotizados. El mínimo es un año de cotización (cuatro meses de prestación) y el máximo de protección (dos años de prestación) se alcanza tras seis años de cotización del trabajador autónomo. Cuantía de la prestación: 70% de la base de cotización los seis primeros meses (1.226,4 €/mes), el 50% el resto (876 €/mes).
Las prestaciones de los autónomos de las cooperativas son un 49% inferiores (601,2 €/mes) a las de los asalariados de las empresas cárnicas		
<i>Indemnización por despido</i>	No tienen cobertura	En función de que la causa del despido sea o no objetiva
<i>Fondo de Garantía Salarial</i>	No tienen cobertura	Sí tienen cobertura
<i>Pensión por jubilación</i>	Depende de las cotizaciones efectuadas. La media actual se situaría en 712,97 €/mes (12 pagas)	Depende de las cotizaciones efectuadas. La media actual se situaría en 1.214,34 €/mes (12 pagas)
	Las pensiones de los autónomos de las cooperativas son un 41% inferiores (501,37 €/mes) que las pensiones de los asalariados de las empresas cárnicas	
<i>Periodo de prueba</i>	Seis meses	Dos meses (para la mayoría de categorías)
<i>Jornada laboral</i>	Jornada de trabajo variable definida según las necesidades de la empresa cliente. Suelen tener los peores turnos (turnos de noche, fines de semana) y no tienen descansos remunerados durante la jornada. A menudo la jornada laboral finaliza cuando termina todo el trabajo previsto por la empresa cárnica (superándose las 8 horas diarias y sin que se remuneren esas horas como <i>extraordinarias</i>).	1.770 horas anuales, máximo diario 9 horas. Las empresas disponen de 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo (ampliándola un máximo de 2 horas o reduciéndola un máximo de 3 horas). Descansos dentro de la jornada laboral reconocidos y retribuidos.
<i>Vacaciones remuneradas</i>	No tienen (salvo los Jefes de Equipo y nunca de 30 días)	30 días al año
<i>Permisos retribuidos</i>	Los establecidos en la Ley de Cooperativas (muy básicos). La mayor parte de los permisos son no retribuidos	Los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores más las mejoras del convenio colectivo
<i>Formación</i>	No tienen	Según plan de formación anual de cada empresa
<i>Representación sindical</i>	No tienen	Sí tienen derecho
<i>Negociación colectiva</i>	No tienen	Sí tienen derecho

Fuente: Elaboración propia a parte de: (ITSS Barcelona, 2018: 39-62; CC OO, 2017).

(*) Aunque los sindicatos del sector nos han facilitado ejemplos de nóminas de trabajadores de la cooperativa que están por debajo de estas cantidades (algo que confirma también la Inspección de Trabajo), los cálculos del salario (anticipo societario) de los cooperativistas se ha efectuado a partir de la información facilitada por el Consejo Rector de la cooperativa Servicarne. Los datos referidos a los salarios en las empresas cárnicas se refieren a los salarios mínimos recogidos en el convenio colectivo del sector, soliendo ser los salarios reales más elevados. (**) No se ha contabilizado en la comparativa las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ya que las cantidades a deducir no dependen únicamente de las retribuciones del trabajador, sino de sus circunstancias familiares/personales (hijos pequeños, tipo de hogar, otras rentas disponibles, etc.) (***) La cobertura adicional de accidentes y por cese de actividad no es obligatoria para los trabajadores autónomos de las cooperativas (la mayoría no suele contratarlas). Se toman en cuenta en el cálculo, no obstante, para hacer más real la comparación ya que los trabajadores asalariados sí tienen cubiertas estas contingencias.